

CONTRATTO INTEGRATIVO

Tra la Ditta Alfa Scale rappresentata dai sig. Vezzani, Sarti R. , la Ditta Cosmo rappresentata dai sig. Malavasi e Lasagni , la Coop Scale rappresentata dai sig. Righi e Catellani

e
i lavoratori rappresentati dal Coordinamento Delegati Scalifici e dalla FLC di zona Carpi/Novi nelle persone di [REDACTED]
si concorda quanto segue:

1) RELAZIONI INDUSTRIALI METODOLOGIA DEL CONFRONTO

- a) le parti convengono nel ricercare le necessarie convergenze e iniziative per delineare, nei prossimi rinnovi contrattuali, un integrativo di comparto applicabile a tutti gli scalifici nell'area produttiva del Comune di Novi in grado di unificare gli interventi di carattere politico, normativo e salariale.
- b) Considerando l'importanza che riveste il comparto scalifici in termini economici ed occupazionali sull'intera economia Novese, le parti concordano nell'obiettivo di consolidare il comparto nel versante produttivo e commerciale individuando una fase di riqualificazione così articolata:
- favorire lo sviluppo di forme di collaborazione e di associazionismo fra gli imprenditori;
 - attuare politiche di approvvigionamento delle materie prime che passi attraverso forma consortile;
 - potenziare la ricerca tecnologica al fine di diminuire i costi unitari di produzione a parità di qualità del prodotto;
 - creare un marchio di qualità tra le imprese che valorizzi il prodotto e la zona di produzione;
 - definire appropriate politiche commerciali per conquistare nuovi spazi di mercato.

Le parti convengono nella necessità di avviare in tali tematiche un rapido confronto fra tutti gli imprenditori, le associazioni imprenditoriali e sindacali, l'Ente Locale della zona al fine di realizzare le necessarie convergenze sui provvedimenti da assumere passando da una fase progettuale ad una realizzativa degli interventi.

2) SISTEMA DI INFORMAZIONI

Di norma semestralmente o su iniziativa delle parti le controparti imprenditoriali forniranno alle confederazioni sindacali e al coordinamento delegati, informazioni sulle linee generali dell'andamento economico e produttivo, sulla struttura occupazionale, scomposta per sesso, classi di età e qualifica.

Eventuali operazioni di scorporo e di decentramento dell'attività lavorativa comprendendo riferimenti sulla tipologia, qualità e la sua localizzazione.

3) MOBILITA' INTERAZIENDALE

A fronte di gravi crisi aziendali dovute dal mercato e da difficoltà finanziarie, le parti si danno atto di utilizzare (verificate le opportune possibilità) sistemi di mobilità del personale tra le aziende del comparto.

[Handwritten signatures and initials]

Malavasi
Lasagni
Vezzani
Sarti R.
Righi
Catellani
Sarti

Le procedure, i criteri saranno definiti negli incontri con le aziende interessate al processo.

4) FORMAZIONE PROFESSIONALE

Su una esigenza di accrescere la professionalità dei lavoratori si identificano questi interventi:

a) mobilità aziendale

in ogni realtà produttiva dovrà essere garantita una rotazione tra le diverse attività lavorative nei reparti e tra i reparti.

Lo svolgimento del programma, le periodicità di rotazione, i criteri, sarà effetto di discussione nelle aziende tra la direzione e il C.d.f.

b) Lavoro di formazione professionale

Le parti col contributo degli istituti comunali e provinciali si prepongono di realizzare dei corsi di formazione professionale nel Comune di Novi aperti ai dipendenti del comparto scalifici ed ai giovani in cerca di prima occupazione. Le controparti imprenditoriali concederanno ai dipendenti che intendono frequentare i corsi di formazione dei permessi retribuiti con le identiche modalità applicative previste dai CCNL/diritto allo studio.

5) ORARIO DI LAVORO

a) le forme di lavoro straordinario devono avere caratteristiche eccezionali e comunque sempre concordate con le strutture sindacali aziendali.

b) nel primo trimestre di ogni anno, il Consiglio di fabbrica/delegato sindacale e le aziende, in uno specifico incontro, discuteranno e fisseranno il calendario annuale delle ferie, nonché i periodi di ex festività e riduzione di orario di lavoro (solo per le aziende industriali).

6) TUTELA PER LAVORATORI TOSSICODIPENDENTI

Prendendo atto che lo stato di tossicodipendenza si manifesta di solito con una sostanziale alterazione dei comportamenti, esprimendo difficoltà all'impegno personale e alla responsabilità verso il lavoro con assenze ripetute e saltuarie, si concordano interventi caratterizzati da uno spirito solidale, da una effettiva valutazione e conoscenza impedendo, di fatto, qualsiasi immediato intervento disciplinare nei confronti di lavoratori che dimostrano gli atteggiamenti sopra evidenziati.

Nei confronti dei tossicodipendenti accertati, non verrà assunto nessun provvedimento di tipo disciplinare senza avere prima tentato un recupero dell'attività lavorativa su un programma concordato col Centro Salute Tossicodipendenza o eventuali sue ramificazioni nella zona.

Si identifica in un periodo non inferiore ad un anno, la verifica per valutare la possibilità al tossicodipendente di disintossicarsi nella comunità o nei centri di aggregazione volontaria.

Si concede inoltre la concessione di particolari aspettative o permessi non retribuiti, ai dipendenti della ditta che abbiano un familiare tossicodipendente e che siano costretti ad assentarsi per assisterlo nel periodo del recupero.

Handwritten signatures of several individuals, including 'L. Geronzi', 'M. Geronzi', 'G. Geronzi', 'G. Geronzi', 'G. Geronzi', 'G. Geronzi', and 'G. Geronzi'.

7) SALARIO

Su un obiettivo di recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori salvaguardandone le diverse professionalità, le parti individuano degli aumenti salariali, applicabili con metodo comparativo sulle aziende del comparto scalifici, quantificati nel modo seguente:

tabella 1

LEGNO	LIRE
AS	80.000
A	72.000
B	62.000
C	52.000
D	44.000
E	40.000

a) Per delineare le necessarie convergenze in grado di unificare, in tutte le aziende del comparto scalifici, gli interventi di carattere politico, normativo e salariale, le parti concordano di istituire una diversa corresponsione degli aumenti salariali che, su un indirizzo di una futura perequazione, si rapportano agli attuali livelli di premio di produzione esistenti.

Le aziende firmatarie concordano degli aumenti di salario sul premio di produzione così suddivisi:

Coop Scale un aumento pari al 60% dell'importo tabella 1).

*Alfa Scale " " " al 20% " " " "

Cosmo Scale " " " al 50% " " " "

* Per l'Alfa Scale l'aumento non sarà comunque inferiore a L. 10.000.

Le parti concordano che gli aumenti sopra evidenziati entrano in vigore dal 1° marzo 1986.

b) A fine regime i premi di produzione, comprensivi degli aumenti di salario riportati al paragrafo a), saranno così articolati:

	E	D	C	B	A	As
Copp Scale	44.000	46.000	51200	57200	63.200	68.000
Alfa Scale	90.000	120.000	155.200	157.400	159.400	161.000
Cosmo Scale	70.000	72.000	76.000	81.000	86.000	90.000

8) Il contratto entra in vigore dal 1/11/85 e scadrà il 31/12/87.

Dichiarazione FLC di zona

La FLC di zona si impegna a presentare e sostenere, nei prossimi mesi, delle richieste contrattuali alle altre aziende del comparto con l'obiettivo di definire delle intese che ricalcano le parti sottoscritte del presente accordo.

Dichiarazione Comune

Le parti per dar corso alle finalità del punto 1), si incontreranno entro gennaio 86.

Novi 12/11/85

M. L. S. S. S.